

Mise à jour 3 Aout 2020

Décret d'urgence sous MCL 333.2253

Tests obligatoires, mesures préventives, et Logement sûr pour les travailleurs agricoles Questions fréquemment posées

Les questions supplémentaires peuvent être partagées sur [MDARD-COVID19 @Michigan.gov](mailto:MDARD-COVID19@Michigan.gov) . Ce document peut être mis à jour pour inclure de nouvelles questions périodiquement.

Information générale

Pourquoi les tests sont-ils nécessaires ?

Covid-19 peut se propager rapidement dans des endroits bondés quand la distanciation sociale n'est pas disponible.

Tout au long de la pandémie, des flambées de contamination se sont produites dans des camps de logements pour migrants et des installations de fabrication ou de transformation d'aliments et de boissons avec des conséquences mortelles. Tester régulièrement est important pour permettre d'identifier rapidement les cas, prévenir les épidémies graves, et garder les entreprises ouvertes en toute sécurité..

Pour garder la population en sécurité et aider le Michigan à continuer à rouvrir, le Michigan Department of Health ainsi que le Department of Agriculture and Rural Development, a émis un décret de santé publique pour exiger des tests de diagnostic COVID-19 dans des milieux à haut risque.

Qui doit être testé et avec quelle régularité ?

Le Michigan Department of Health and Human Services (MDHHS) a émis un décret de santé publique qui exige que les exploitants de camps de logements des migrants fournissent des tests COVID-19 comme suit :

- Test de base unique pour tous les résidents âgés de 18 ans et plus
- Test de tous les nouveaux résidents dans les 48 heures après l'arrivée, avec logements séparés pour les résidents pendant 14 jours et un second test à la fin de cette période
- Contrôle de tous les résidents présentant des symptômes ou exposition

Les Conseils du MDHHS exige aussi que les employeurs agricoles avec plus de 20 employés sur place fournissent des tests COVID-19 comme suit :

- Un Test de base unique de tous les travailleurs

- Test de tous les nouveaux travailleurs avant de travailler en contact d'autres travailleurs

- Test de tout travailleur avec des symptômes ou en contact avec d'autres malades

Ces employeurs agricoles sont :

- Tout employeur de migrants ou travailleurs saisonniers
- Exploitations de viande, la volaille et œufs
- Exploitants de serres

1

Mise à jour 3 Aout 2020

Exigences ou conseils en matière de tests d'essais pour les employeurs

Tous les employeurs agricoles sont- ils tenus de fournir des tests ?

Conseils MDHHS exige aussi des employeurs agricoles avec plus de 20 employés sur place au moment de fournir des tests COVID-19.

Ces employeurs agricoles :

- Tout employeur de migrant ou travailleurs saisonniers
- Travaille dans l'exploitation de la viande, la volaille et les œufs
- Exploite une serre

Les employeurs devraient-ils tester les travailleurs qui arrivent entre l'annonce de l'ordonnance d'urgence et sa mise en œuvre ?

Tous les travailleurs employés et tous les résidents présents dans les camps de logement le 24 Août, 2020 doivent avoir complété un test de base uni.

Les employeurs ou les exploitants de logements peuvent utiliser des tests effectués avant cette ordonnance de santé publique pour satisfaire à l'exigence de test de base pour toute personne encore dans le même camp de logement pour migrants ou travaillant pour le

même employeur. Les résidents ou les travailleurs qui n'ont pas participé aux tests préalables, parce qu'ils ont refusé, qu'ils n'étaient pas présents dans l'établissement, ou pour toute autre raison, doivent quand même effectuer un test de base.

Comment sont organisé les tests réguliers dans ma ferme ou dans mon exploitation agricole ?

Il existe plusieurs options pour effectuer les tests, notamment la création d'un programme de test géré par l'employeur, la demande d'assistance de l'État et l'utilisation des ressources de test dans la communauté en général.

MDHHS a émis des [directives sur](#) la façon dont les employeurs peuvent effectuer les tests requis.

Les employeurs doivent-ils payer pour les programmes de dépistage des employés ?

Les employeurs et les opérateurs de logement sont responsables en premier lieu pour les coûts associés aux tests, mais ils peuvent demander le remboursement de l'assurance maladie si applicable ou une aide publique pour effectuer les

Les producteurs et les transformateurs peuvent demander des subventions pour couvrir les coûts (par exemple les Tests sur site, avec installation complète ou des tests individuels sur les sites certifiés, y compris les frais de personnel / personnel médical pour administrer les tests et les équipements de protection personnelle sur les sites de tests) associés aux tests Covid-19. Des informations supplémentaires et des instructions de candidature sont disponibles sur www.michiganbusiness.org/agsafety.

De nombreux travailleurs agricoles, y compris les travailleurs H-2A et les personnes sans papiers, peuvent être éligibles aux services d'urgence uniquement (ESO) Medicaid, qui couvre les coûts des tests COVID-19

Mise à jour 3 Aout 2020

Une autre option pour couvrir les frais de tests consiste à aider les travailleurs à demander cette couverture d'assurance et à facturer les tests pour les employés admissibles à l'assurance.

Les employeurs et les opérateurs de logement ne peuvent pas répercuter les coûts sur les employés, y compris les coûts non couverts par l'assurance maladie, que ce soit sous forme de frais ou charges directes ou indirectes, les changements de rémunération, ou autres moyens financiers.

MDHHS a émis des [directives](#) avec l'Ordonnance de santé publique sur la façon dont les employeurs peuvent effectuer les tests requis, y compris les implications financières et les options d'assistance telles que les subventions, la couverture d'assurance ou la demande d'assistance de l'État.

Comment puis-je demander de l'aide pour les tests ?

Les employeurs et les opérateurs de logement demandant de l'aide doivent présenter une demande à MDHHS à MDHHS-Migrant-Affairs@michigan.gov en utilisant le fichier joint.

L'État du Michigan fournira un soutien test sous réserve de capacité. L'État se réserve le droit de déterminer l'octroi d'une demande d'assistance. L'État peut alternativement diriger les demandeurs vers les ressources de tests disponibles auprès des prestataires médicaux et dans la communauté.

Que faire si le Centre de santé qualifié par le gouvernement fédéral local (FQHC) n'a pas de tests disponibles ?

Les employeurs ont plusieurs options pour effectuer les tests, y compris la création d'un programme de tests géré par l'établissement, la demande d'assistance de l'État et l'utilisation de ressources de tests dans la communauté en général. Le MDHHS a publié des directives avec l'Ordonnance de santé publique sur la façon dont les employeurs peuvent effectuer les tests requis.

Alors que l'État prévoit de s'associer avec les FQHC pour fournir la plupart des tests des travailleurs agricoles, l'État a plusieurs autres partenaires fournisseurs qui sont également en mesure de mener des tests dans des localisations non couvertes par les FQHC.

Comment les registres médicaux des tests doivent-ils être conservés ?

Les employeurs et les exploitants de logements doivent conserver des registres des tests effectués pendant un an. MDARD peut examiner ces registres et leur conformité à cette ordonnance lors de toute inspection, renouvellement de licence ou à sa discrétion. MDHHS peut examiner ces registres médicaux à sa discrétion. MDHHS peut soumettre toute violation connue de cet ordre à MDARD, et MDARD pourra faire référence aux violations à MDHHS de cet ordre.

Qui recevra les résultats des tests si l'employeur fournit des tests ? l'Employeur ou l'employé ?

Les résultats doivent être fournis à l'employé / patient.

Les tests effectués avant la délivrance de cette ordonnance peuvent-ils satisfaire à toutes les nouvelles exigences en matière de test ?

Les employeurs ou les exploitants de logements peuvent utiliser des tests effectués avant cette ordonnance de santé publique pour satisfaire à l'exigence de test de base

pour toute personne encore au camp de logement pour migrants ou travaillant pour l'employeur. Les résidents ou les travailleurs qui n'ont pas participé à des tests antérieurs ont quand même besoin d'obtenir un test de base.

Mis à jour le 3 août 2020

3

Chez les employeurs agricoles couverts, pour tester les nouveaux travailleurs avant le travail en personne, les tests effectués avant l'arrivée peuvent-ils répondre à l'exigence ? Les individus peuvent-ils travailler avant de recevoir les résultats ?

Les tests effectués dans les 72 heures avant l'arrivée peuvent répondre à l'exigence de tester les nouveaux travailleurs avant le travail en personne. Les nouveaux travailleurs ne peuvent pas travailler en personne jusqu'à ce qu'un résultat de test négatif soit reçu.

Pendant la période de 14 jours où les résidents des camps de logement pour migrants nouvellement arrivés doivent être logés dans des unités d'habitation séparées, ces personnes peuvent-elles travailler ?

Oui, mais le MDHHS encourage les précautions telles que la distanciation sociale, les masques en tissu et le lavage des mains.

Les individus peuvent-ils travailler pendant la période entre le test et la réception des résultats ?

Pour presque toutes les exigences de test, oui, les individus peuvent travailler en attendant les résultats, mais le MDHHS encourage les précautions telles que la distanciation sociale, les masques en tissu et le lavage des mains.

Cependant, pour tester les nouveaux travailleurs avant de commencer à travailler en personne chez des employeurs agricoles couverts, les travailleurs ne peuvent pas commencer à travailler en personne jusqu'à ce qu'un résultat de test négatif soit reçu.

Que se passe-t-il si l'un de mes employés a testé positif ?

Les employeurs et les exploitants de logements doivent prendre les mesures suivantes lorsqu'un travailleur ou un résident a testé positif au COVID-19 ou est exposé au virus:

a. Les employeurs agricoles doivent exclure du travail les employés atteints du COVID-19 jusqu'à ce qu'ils aient satisfait à tous les critères de retour au travail établis par le CDC.

b. Les employeurs agricoles doivent également exclure du travail les employés qui sont connus pour avoir été exposés à une personne atteinte du COVID-19 (c.-à-d. Un contact étroit (à moins de six pieds) avec la personne pendant une durée prolongée (15 minutes ou plus)).

c. Les employeurs et les exploitants de logements doivent suivre les directives du CDC sur la prévention des infections et les mesures de sécurité.

d. Les employeurs et les exploitants de logements doivent faire des efforts raisonnables pour connecter les personnes positives aux ressources nationales et locales afin de subvenir à leurs besoins fondamentaux tels que la nourriture et le logement.

e. Enfin, les employeurs et les exploitants de logements doivent informer le service de santé local et le bureau des services aux migrants du MDHHS à l'adresse MDHHS-Migrant-Affairs@michigan.gov. Ces notifications permettront aux services de santé publique de mettre en œuvre de manière appropriée une réponse de santé publique et d'aider à soutenir les travailleurs.

4

Mise à jour le 3 Août, 2020

Si les travailleurs sont tenus d'être isolés ou en quarantaine spontanée, comment atteindre la garantie de 3/4 d'heure ?

Un Congé de maladie payé en vertu de la FARC serait considéré comme des heures de travail rémunéré et compterait donc pour les ¾ heure garantie.

Si un employé est positif, est-il admissible à un congé de maladie ou au chômage pendant la période où il doit s'isoler ?

De nombreux travailleurs et les employeurs sont couverts par la loi fédérale Families First Coronavirus Response Act, qui fournit des congés de maladie payé dans certaines circonstances [Les employeurs devraient consulter les guides fédéraux pour comprendre s'ils sont couverts.](#)

En vertu de la FFCRA, un employé a droit à des congés de maladie payés s'il est incapable de travailler (ou de télétravailler) en raison d'un besoin de congé parce que l'employé :

- 1 . est soumis à une ordonnance de quarantaine ou d'isolement fédérale, étatique ou locale liée au COVID-19;
- 2 . Si un fournisseur de soins de santé lui a conseillé une quarantaine spontanée liée au COVID-19;
3. S'il présente des symptômes du COVID-19 et cherche un diagnostic médical;
- 4 .S'il s'occupe d'un individu soumis à un ordre décrit en (1) ou en quarantaine spontanée comme décrit en (2) ;

5 .S'il a la charge d'un enfant dont l' école ou le lieu de garde est fermée (Garde d'enfants non disponible) pour des raisons liées à COV I D - 19; ou

6 . S'il souffre de toute autre condition sensiblement similaire spécifiée par le Secretary of Health and Human Services en collaboration avec le Secretaries of Labor and Treasury.

En vertu de la FFCRA, un employé est admissible au congé pour la famille élargie si l'employé prend soin d'un enfant dont l'école ou le lieu de garde est fermé (ou fournisseur de garde d'enfants est non disponible) pour r e un fils liés à Covid-19.

Les travailleurs qui reçoivent des congés de maladie payés peuvent ne pas être admissibles aux prestations de chômage car ils sont toujours considérés comme étant employés. Les travailleurs qui ne reçoivent pas un congé de maladie payé doivent demander des allocations de chômage, ils ne sont pas automatiquement inscrits, ils ne sont pas automatiquement admissibles, ils doivent encore respecter les conditions d'admissibilité U I A. Les travailleurs peuvent faire une demande sur le site internet de l'agence chômage de l'[Etat du Michigan](#)

La loi sur les congés médicaux payés (PMLA) du Michigan effective à partir du 3 avril 2020, Gouverneur Whitmer a étendu certaines protections associées aux droits en vertu de la loi sur les congés médicaux payés en vertu de la loi de l' État en raison de la situation urgente du COVID - 19

5

Mise à jour en 3 Aout 2020

- 1 . Protège les travailleurs qui restent à la maison quand eux-mêmes ou leurs proches sont malades et posent un risque d'infection pour les autres avec le COVID-19.
- 2 . Couvre la plupart des employés qui travaillent au Michigan et la plupart des employeurs quel que soit le nombre d'employés.
- 3 . Cette extension fournit des congés pour cause de Covid-19 avec des protections contre la discrimination.
- 4 . Interdit aux employeurs de renvoyer les employés, de procéder à des mesures disciplinaires ou d'exercer des représailles contre un employé qui reste à la maison pour éviter d'infecter les autres avec COV I D-19 après contamination due à un contact étroit avec une personne ayant une ou plusieurs des principaux symptômes ou un test positif.

5. interdit aux employeurs de renvoyer les employés, de procéder à des mesures disciplinaires ou d'exercer des représailles contre un employé pour avoir omis de fournir des documents qui attestent que l'employé ou une relation proche de l'employé a un ou plusieurs des principaux symptômes.
6. Le temps de congé utilisé pour rester à la maison doit être traité comme du temps PMLA et payé en utilisant le temps accumulé PMLA (accumulé ou prépayé), ou non payé s'il n'y a pas de temps accumulé PMLA.

Examinez l'[ordre exécutif 2020 - 36](#) pour plus d'information. Les questions sur PMLA doivent être adressées à la Division Leo / Salaire et horaires de travail à PMLA-INFO@michigan.gov.

Puis- je remplacer temporairement un travailleur pendant sa période d'isolement ?

Un employeur peut embaucher un travailleur pour remplacer temporairement un travailleur isolé / mis en quarantaine. Le remplaçant doit être embauché dans les mêmes conditions d'emploi (salaire, tâches, horaires de travail, etc.) que le travailleur isolé / mis en quarantaine.

Les travailleurs dont le test est positif et qui sont admissibles au chômage sont-ils automatiquement inscrits ?

Non, ils doivent demander l'allocation chômage en visitant le [Site Web de l'Agence d'assurance-chômage de l'État du Michigan](#).

Comment doit une exploitation agricole ou un opérateur de camp aider des individus ou des familles à isoler une personne qui a testé positif ?

L'OE 2020-137 exige que les exploitants de camps de logements pour migrants fournissent une assistance en matière de logement d'isolement pour les résidents positifs au COVID. L'État s'emploie également à élargir les possibilités de logement isolé.

Comment définit-on « sur site » ? Qu'en est-il des employeurs dont le personnel travaille dans les champs ?

« Sur place » signifie sur la propriété de l'employeur agricole à une adresse spécifique .

Cette ordonnance modifie-t-elle les exigences en matière de logement dans l'OE-137 ?

Non.

Les installations de traitement réglementées par l'USDA sont-elles couvertes par cette ordonnance ?

Mise à jour 3 aout 2020

Oui.

Ouvriers

Que se passe-t-il si je refuse d'être testé ?

Les travailleurs qui refusent le dépistage ne peuvent pas effectuer de travail en personne et, s'ils vivent dans un camp de logements pour migrants agréé, doivent rester dans un logement isolé pour protéger d'autres personnes contre le COVID-19.

L'employé doit être informé de ces exigences dans la langue qu'il préfère. Ces mesures doivent se poursuivre pendant 14 jours pour s'assurer que le travailleur ne présente pas de symptômes, ou que le travailleur est testé et reçoit un résultat négatif documenté.

Mon employeur peut-il m'empêcher de travailler à nouveau lorsque je suis en bonne santé ou pour de futures récoltes ?

Le Michigan est un État qui utilise la formule d'emploi de gré a gré . Cela signifie qu'un employeur ou un employé peut généralement mettre fin à une relation de travail à tout moment et pour quelque raison que ce soit, à moins qu'une loi ou un accord n'en dispose autrement.

Par exemple, une loi fédérale ou étatique, une convention collective ou un contrat de travail peut imposer des limites à une relation autrement dite de gré a gré. . Les licenciements qui enfreignent cette loi, cet accord ou ce contrat peuvent faire l'objet de recours judiciaires.

Y a-t-il de l'aide si mon test est positif et que je ne peux pas travailler pour un salaire ?

Oui, la loi fédérale Families First Coronavirus Response Act exige que les employeurs couverts accordent jusqu'à deux semaines de congé de maladie payé aux employés isolés ou en quarantaine en raison d'une infection ou d'une exposition au COVID-19. Cette loi prévoit également un processus permettant aux employeurs de se faire rembourser ces coûts.

[Les employeurs devraient consulter les directives fédérales pour mieux comprendre les dispositions de cette loi.](#)

Les personnes dont le test est positif seront connectées à un spécialiste du programme pour migrants du MDHHS, qui peut aider les travailleurs à trouver d'autres types de ressources. Cela comprend les agences d'action communautaire locales qui peuvent être en mesure d'aider.

Si mon test est positif et que je peux recevoir le chômage, serai-je automatiquement inscrit ?

Les travailleurs qui ne reçoivent pas de congé de maladie payé doivent demander des prestations de chômage. Ils ne sont pas automatiquement inscrits et doivent quand même

répondre aux critères d'éligibilité de l'UIA. Les travailleurs peuvent postuler sur [le site Web de l'agence d'assurance-chômage de l'État du Michigan](#).

Si mon test est positif et que je ne peux pas recevoir d'allocation chômage, existe-t-il une autre aide disponible ? Comment recevoir de l'aide ?

Une aide supplémentaire est disponible auprès de votre agence d'action communautaire locale pendant que vous purgez la période d'isolement requise. Un spécialiste local du programme DHHS pour les migrants établira un contact entre les personnes ayant testé positif et

7

Mis à jour le 3 août 2020

l'agence locale d'action communautaire pour obtenir de l'aide.

Y a-t-il de l'aide si mon test est positif et que je ne peux pas m'isoler ou garder mes distances avec les autres ?

L'OE 2020-137 exige que les exploitants de camps de logements pour migrants fournissent une assistance en matière de logement d'isolement pour les résidents positifs au COVID. L'État s'emploie également à élargir les possibilités de logement isolé.

